

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalan kegiatan di dalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Kepuasan kerja seseorang juga dipengaruhi baik dari dalam maupun luar. Untuk sisi internal, tentu kepuasan kerja seseorang akan menyangkut komitmennya dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasional. Sedangkan dari sisi eksternal, tentu kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan tempat bekerja, baik dari atasan, bawahan maupun setingkat (Amilin dan Dewi,2008).

Dalam menghadapi lingkungan yang cepat berubah, suatu perusahaan dituntut untuk meningkatkan efektifitas sistem pengendalian manajemen yang memastikan tingkat keselarasan tujuan yang tinggi antara individu dan organisasi (Engko dan Gudono,2007). Untuk mencapai keselarasan tujuan, seseorang pemimpin harus dapat mempengaruhi anggota organisasinya agar tujuan individu konsisten dengan tujuan organisasi itu sendiri. Selain itu motivasi kerja yang tinggi dan adanya *locus of control* turut mempengaruhi pencapaian keselarasan tujuan (Sarita dan Dian, 2009).

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang (Yukl,2002:121). Pada era globalisasi ini banyak kasus-kasus yang melibatkan manipulasi akuntansi. Hal ini membuat kepercayaan pada pemakai laporan keuangan auditan mulai menurun, sehingga eksistensi akuntan publik sebagai pihak independen dipertanyakan. Mulai dari kasus Enron Corporation di Amerika yang melibatkan kantor akuntan publik (KAP) Arthur Anderson sampai dengan kasus audit pada PT Telkom di Indonesia yang melibatkan kantor akuntan publik “Eddy Pianto& Rekan” (Trisnaningsih,2007).

Berdasarkan kasus-kasus yang terjadi, akuntan seolah menjadi profesi yang harus/paling bertanggung jawab. Hal ini disebabkan karena peran pentingnya akuntan dalam masyarakat bisnis. Eksternal Auditor bahkan dituduh sebagai pihak yang paling besar tanggung jawabnya (Trisnaningsih,2007). Para peneliti dibidang perilaku telah lama menaruh perhatian yang besar pada pengaruh lingkungan kerja terhadap sikap dan perilaku pegawainya yang mendorong timbulnya konflik dalam suatu organisasi. Salah satu tujuan peneliti tersebut adalah untuk mengetahui hubungan antara organisasi dan pegawai profesionalnya. Adanya komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik (Amilin dan Dewi,2008).

Kinerja dan komitmen merupakan sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak dari motivasi seseorang dalam bekerja yang saling terkait. Komitmen juga merupakan suatu konsistensi wujud keterkaitan seseorang

terhadap suatu hal, spirit karier, keluarga, lingkungan dan sebagainya. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi dimana ia bekerja. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan individu atas nilai-nilai organisasi, kerelaan individu dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belongin*) baik individu terhadap organisasi. Dalam suatu organisasi juga terdapat kepercayaan bahwa komitmen organisasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Sopiah,2008:143).

Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen juga merupakan nilai personel, yang terkadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan. Komitmen organisasi sering diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi yang bersangkutan. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja (Ikhsani dan Ishak,2010:54).

Salah satu tujuan organisasi yaitu membuat masing-masing anggota organisasinya memiliki kepuasan kerja. Dalam indikator-indikator penentu kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dipandang sebagai salah satu prediktor penting. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung

pada manajer dan gaya kepemimpinan. Dalam kenyataannya, para pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi, atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka (Umam,2010:269).

Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans,2002:575). Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi (Yukl,2002:56).

Untuk menghasilkan tujuan dalam organisasi perlu menanamkan motivasi kerja didalam diri setiap auditor. Dengan adanya motivasi dalam bekerja, maka para auditor diharapkan lebih memiliki intensitas, arah, dan ketekunan sehingga tujuan organisasi pun lebih mudah tercapai. Motivasi dapat membangkitkan semangat kerja auditor bekerja lebih baik sehingga seorang auditor yang memiliki motivasi yang tinggi mempengaruhi kepuasan kerja menjadi lebih tinggi (Sarita dan Dian Agustina,2009). Menurut Robbins (2008:222) bahwa

motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan.

Menurut Setiawan dan Ghozali (2006:126) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarahkan pada tujuan. Prinsip dasar motivasi adalah tingkat kemampuan (*ability*) dan motivasi individu. Menurut prinsip tersebut, tidak ada tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik tanpa didukung oleh kemampuan melaksanakannya. Kemampuan merupakan bakat individu untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan tujuan. Namun, tidak mencukupi untuk menjamin tercapainya performance (kinerja) terbaik. Individu harus memiliki keinginan (motivasi) untuk mencapai kinerja terbaik.

Sikap seorang auditor terhadap pekerjaan yang ditekuninya, secara potensial dipengaruhi oleh bagaimana persepsi auditor tersebut terhadap pekerjaannya. *Locus of control* merupakan sudut pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah diakibatkan karena faktor internal dan faktor eksternal (Losiana, 2012). Menurut Robbins (2008, 132) *Locus of control* merupakan tingkat dimana individu menyakini bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri.

Menurut Reis dan Mitra (1998) yang dikembangkan oleh Nugrahaningsih (2005) membagi *locus of control* menjadi dua yaitu *Internal locus of control* adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat, baik atau buruk adalah karena tindakan, kapasitas dan faktor-faktor dari dalam diri mereka sendiri.

External locus of control adalah cara pandang dimana segala hasil yang didapatkan, baik atau buruk berada diluar kontrol diri mereka tetapi karena faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan dan takdir. *Locus of control* atau pusat kendali menunjukkan pada sejauhmana individu meyakini bahwa dia dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi diri sendiri (Setiawan dan Ghozali,2006:66).

Kepuasan kerja merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Dengan adanya *locus of control*, gaya kepemimpinan yang baik, motivasi kerja dan komitmen organisasi maka akan tercipta tujuan-tujuan organisasi sehingga akan timbul kepuasan kerja dalam diri individu. Kepuasan kerja merupakan faktor kritis untuk dapat tetap mempertahankan individu yang berkualitas baik. Aspek-aspek spesifik yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu kepuasan yang berhubungan dengan gaji, keuntungan, promisi, kondisi kerja, supervisi, praktek organisasi dan hubungan dengan rekan kerja (Sarita dan Dian Agustina,2009). Robbins (2008:40) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada “Suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya”.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidaknya seseorang yang relatif terhadap pekerjaannya yang berada di pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Kepuasan kerja adanya kesesuaian antara harapan yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian dan motivasi (Amilin dan Dewi,2008). Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap

pekerjaanya. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi merujuk pada sikap positif terhadap kerja itu, seorang yang tak puas dengan pekerjaanya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Losiana,2012)

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan Sarita dan Dian Agustina (2009) dalam pengaruh gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja. Dan hasil studinya membuktikan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja dan *locus of control* secara simultan terhadap prestasi kerja auditor, sedangkan variabel yang dominan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Perbedaan ini dengan penelitian sebelumnya adalah :

1. Obyek yang digunakan pada penelitian sekrang adalah pada kantor akuntan publik yang berada diwilayah kota Surakarta dan Yogyakarta. Dan obyek yang digunkan pada penelitian yang terdahulu adalah di kantor akuntan publik di Surabaya
2. Dalam penelitian ini menambahkan satu variabel independen yaitu komitmen organisasi. Peneliti menambahkan satu variabel independen karena komitmen organisasi dianggap sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian terdahulu tidak menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel independen.
3. Penelitian terdahulu menggunakan dua variabel dependen yaitu kepuasan kerja dan prestasi kerja auditor sedangkan penelitian sekarang hanya menggunakan satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja auditor. Peneliti menggunakan kepuasan kerja karena hasil dari penelitian sebelumnya

membuktikan bahwa gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja dan *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor tetapi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja auditor.

4. Metode sebelumnya menggunakan metode *probability sampling* sedangkan penelitian sekarang menggunakan *non probability sampling* dengan *convenience sampling* yang merupakan berdasarkan kemudahan.

Oleh karena itu peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena cukup penting untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah berpengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?
4. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?

C. Tujuan Penelitian

Dengan adanya masalah pada penelitian ini, maka tujuan penelitian ini untuk menemukan bukti empiris atas hal-hal berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja auditor
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja auditor
4. Untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas , maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Bagi Mahasiswa Jurusan Akuntansi

Yaitu guna memberikan pengetahuan mengenai ilmu akuntansi khususnya dibidang audit dan sistem pengendalian manajemen (spm) sehingga dapat menganalisis pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan *locus of control* terhadap kepuasan auditor.

2. Bagi Peneliti

Yaitu guna untuk memberikan pengetahuan tambahan, wawasan dan menambahkan referensi agar diperoleh hasil yang bermanfaat bagi peneliti dimasa yang akan datang dan juga ingin menganalisis pengaruh komitmen

organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor.

3. Bagi Akademis atau Ilmu Akuntansi Audit

Yaitu untuk menambah literatur dan sebagai acuan penelitian pada bidang akuntansi audit, terutama untuk peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor.

4. Bagi Kantor Akuntan Publik

Yaitu sebagai masukan kepada kantor akuntan publik, baik kepada audit junior terhadap pentingnya komitmen organisasi agar terciptanya kepuasan dan kinerja yang baik bagi perusahaan serta pentingnya gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan *locus of control* bagi audit senior untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan kepuasan kerja.

E. Sistematika Penulisan

Secara garis besar, penelitian ini akan diruangkan dalam lima bab pembahasan, adapun sistematika pembahasan yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan penelitian terdahulu serta formulasi hipotesis dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan berbagai hal, diantaranya: sampel penelitian, tempat penelitian, metode pengumpulan data, model penelitian, definisi variabel, dan pengujian hipotesis.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini hasil temuan dalam penelitian dan analisis secara kuantitatif dan kualitatif. Hasil yang didapat dalam penelitian berupa keseluruhan atau sebagian, baik yang sesuai maupun tidak sesuai dengan harapan umum peneliti. Dalam bab ini juga dipaparkan alasan kesesuaian dan ketidaksesuaian hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan penelitian dan keterbatasan penelitian.